

JUSTIÇA & CIDADANIA

ISSN 1807-779X
Edição 189 - Maio de 2016
R\$ 16,90

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO, PRESIDENTE DO TST

**“PRECISAMOS RACIONALIZAR
NOSSO SISTEMA JUDICIAL”**

EDITORIAL: Esperanças perdidas

Assédio moral na relação de emprego

Beatriz Renck | Presidente do TRT da 4ª Região

1. Assédio moral sob o enfoque de violação à dignidade da pessoa humana

O assédio moral é questão cada vez mais relevante no âmbito do Direito do Trabalho, em virtude de seu recrudescimento nos últimos tempos, por conta da adoção de práticas empresariais que não valorizam a face humana do trabalho e exacerbam a produtividade e a competitividade como forma de geração de lucro, produzindo um ambiente propício ao desenvolvimento dessa espécie de violência moral perversa.

A prática representa flagrante violação aos direitos de personalidade do trabalhador, a sua dignidade; vai de encontro, portanto, à proteção aos direitos e garantias fundamentais expressos na Constituição Federal de 1988.

A dignidade da pessoa humana, como expressão do direito à vida em todas as suas dimensões, é princípio essencial que fundamenta a ordem jurídica, e, a exemplo de outras Constituições, está expresso no inciso III do artigo 1º de nossa Carta Constitucional. Diz respeito à própria condição humana, se relaciona diretamente com as manifestações da personalidade¹ e não se limita a oferecer garantias à integridade física do ser humano, visando, isso sim, afastar qualquer ação que venha tratá-lo na condição de objeto, ignorando sua qualidade de sujeito de direitos.²

Nesse sentido, o tratamento que muitas vezes se dispensa ao ser humano, no sentido de não reconhecê-lo como fim em si mesmo, mas como meio para atingir produtividade ou desenvolvimento



econômico, se constitui em frontal agressão ao princípio da dignidade da pessoa humana.

É importante referir que as garantias e direitos fundamentais não são oponíveis pelo cidadão apenas em face do Poder Público; ao contrário, também tem lugar nas relações privadas, em especial naquelas em que, a exemplo da relação de emprego, uma das

partes exerce uma parcela significativa de poder na sociedade, como é o caso do empregador. Estabelecida tal premissa, há que se admitir que a própria sociedade, especialmente em razão da desigualdade econômica, é capaz de produzir opressão e injustiça, de modo a violar o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos e garantias fundamentais que daí emanam.

O exercício do direito à livre iniciativa e o desenvolvimento da atividade econômica, em contraponto, somente são possíveis se conformados pelo respeito à dignidade humana, e, nesse sentido, os direitos fundamentais interferem na autonomia privada, tornando ilegítimas todas as exigências que excedam os limites da operação econômica e que sejam ofensivas ao núcleo central da personalidade humana.³

De fato, com a edição do novo Código Civil, abandonou-se a ideia individualista que fundamentava o direito privado e que não era consentânea com os princípios da nova ordem constitucional, em especial a dignidade da pessoa humana, como valor fundante dessa nova ordem jurídica.

Em decorrência da valorização da pessoa humana, que não é vista mais apenas como sujeito de uma relação obrigacional, estabeleceu-se uma nova ideologia, onde o contrato deve atender sua função social, justamente como forma de humanizar a sociedade, impedindo que as relações sejam ditadas apenas pelos interesses dos mais fortes ou daqueles com maior poder econômico.

2. Assédio moral na empresa. Desrespeito à dignidade do trabalhador

O assédio moral no local de trabalho se caracteriza por qualquer conduta abusiva, traduzindo-se, especialmente, em atos, gestos, palavras ou escritos que tragam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, conforme a lição da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen.⁴

No início de 1984, o cientista sueco *Heinz Leymann* publicou uma longa pesquisa onde demonstrou as consequências do *mobbing*, revelando os malefícios causados, especialmente na área neuropsíquica, à pessoa submetida a humilhações no local de trabalho. Os estudos se desenvolveram principalmente na Suécia e ao primeiro estudo seguiram-se muitos outros, especialmente no Norte da Europa. *Leymann* é considerado a maior autoridade no mundo sobre o terror psicológico no trabalho, sendo o pioneiro a popularizar o conceito e o termo *mobbing* nos países de língua germânica.⁵

A psiquiatra, psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, em sua obra “Assédio

Moral – A violência perversa do cotidiano” define o fenômeno e explicita o seu desenvolvimento na França, relatando casos de pessoas vitimadas no trabalho, apontando as graves consequências da violência perversa e, também, denunciando a falta de proteção na legislação a respeito da matéria.

A obra foi de importante contribuição para as denúncias do assédio moral, até então fenômeno que não era levado em conta pelas normas de proteção, ainda que praticado há muito tempo dentro das empresas. A partir daí, a autora recebeu inúmeras correspondências de trabalhadores relatando casos de assédio ocorridos nas empresas.⁶

A vítima de assédio é humilhada e posta em situação de inferioridade. É isolada e levada a perder a própria autoconfiança. A manipulação perversa se instala de modo sutil, não declarado, por meio de gestos, sinais e insinuações, dificultando a defesa da vítima, justamente porque, diferentemente do abuso de poder, não se exterioriza por manifestações concretas. A vítima chega a ter dúvida se as atitudes efetivamente ocorrem ou são fruto de sua imaginação.

Ao contrário do que possa parecer, a vítima do assédio moral não é o empregado incompetente ou desidioso. Com frequência o assédio se instala quando uma pessoa reage ao autoritarismo de um chefe. Dentre as vítimas encontramos pessoas minuciosas e dedicadas ao trabalho. São empregados que ficam até mais tarde no escritório e trabalham em finais de semana. Quando o assédio se instala, o empregado perde a confiança em si mesmo, fica desatento e perde a eficiência, abrindo espaço para críticas à qualidade de seu trabalho, sendo estigmatizado pelo grupo como de difícil convivência.⁷

A necessidade de poder é um dos grandes motivadores do assédio moral. O indivíduo perverso utiliza todos os métodos para chegar ao poder. Os fins justificam os meios. O individualismo que impera em nossa sociedade, faz com que o grupo não interfira na relação entre o sujeito perverso e a vítima.

Quando o assédio se instala no ambiente de trabalho, ocorre com o consentimento do empregador. Isso porque algumas empresas não dão valor às relações humanas, senão à competitividade e a produtividade de seus empregados, como se fossem meros produtos na busca de maiores lucros.

O indivíduo perverso age tanto melhor quanto mais desorganizada for a empresa. O tratamento do empregado como “coisa” é um verdadeiro golpe contra a pessoa. Extingue-se no trabalhador toda a capacidade de criatividade e iniciativa. Leva-se o empregado a crer que não vale nada dentro da empresa e se ele resiste, trata-se de isolá-lo e quando

tenta reagir, a maldade latente dá lugar a uma hostilidade declarada. Essa é a fase da destruição moral, também denominada de *psicoterror*.⁸

Como ensina Marie-France Hirigoyen,⁹ há empresas que não apenas permitem a instalação da perversidade no ambiente de trabalho, como estimulam os métodos perversos, acreditando que os fins justificam os meios, de modo que apenas o lucro e a produtividade importam, independentemente da violação perversa da dignidade dos trabalhadores.

Acredita-se que se os empregados deixarem de lado seus interesses serão mais produtivos, assim como que, em vez de despedirem empregados, em face do alto custo social que esse procedimento acarreta, é mais interessante levar os trabalhadores a eles próprios solicitarem seu desligamento do emprego.¹⁰

Os trabalhadores que se encontram nessas condições muitas vezes são submetidos a situações de terror a fim de que solicitem seu desligamento da empresa por não mais suportar as pressões.

A submissão das vítimas ao assédio, a seu turno, não tem explicação apenas no temor da perda do emprego. Os procedimentos adotados são tão perversos que impedem a vítima de reagir. O empregado sente-se amedrontado, pois se retira dele toda a capacidade de reagir..¹¹

3. A configuração do assédio moral

Como ensina Marie-France Hirigoyen, o assédio no trabalho tem diversas etapas, que têm em comum a recusa à comunicação direta. A recusa da comunicação consiste em não mencionar o conflito, não se explicando a situação, pois essa atitude impede a vítima de se defender.

Quando se utiliza a desqualificação, a agressão não é direta, para evitar seja revidada. Ela é praticada por meio de gestos, suspiros, erguer de ombros, olhares e insinuações, de modo a levantar suspeitas sobre a competência profissional do empregado. Também se utiliza a técnica de ignorar a pessoa, sequer lhe dirigindo o olhar ou um cumprimento. Ainda há o procedimento de fazer críticas indiretas, utilizando de sarcasmo e ironia.

O método de desacreditar consiste em humilhar e ridicularizar o outro até que perca toda a autoconfiança. Usam-se artifícios para que a vítima perceba o que se passa, sem que consiga defender-se. Quando a vítima se mostra abalada ou irritada, é taxada de desajustada ou desequilibrada.

O método do isolamento é necessário para destruir psicologicamente o outro. É mais difícil a defesa de alguém que está sozinho, e para tanto, semeia-se a discórdia entre as pessoas. Deixar alguém sem trabalho é muito mais estressante e humilhante

do que lhe atribuir trabalho excessivo, tornando-se rapidamente um elemento destruidor do indivíduo.

Vexar consiste em atribuir à vítima tarefas degradantes ou inúteis, incompatíveis com seu grau de instrução ou competência, ou ainda, fixar objetivos impossíveis. Pode ainda consistir em agressões físicas, tais como negligências que acarretam acidentes, como deixar cair objetos sobre os pés da vítima.

Há ainda o procedimento de induzir em erro, que consiste em um meio muito eficiente de desqualificar uma pessoa. Levando a vítima a cometer um erro o sujeito perverso consegue desqualificá-la perante o grupo, assim como ocasionar um descontrole em uma pessoa impulsiva, de modo a posteriormente qualificá-la como desequilibrada.¹²

Constituem-se exemplos de assédio moral a instauração de reiterados processos disciplinares contra o empregado; o não reconhecimento de seus méritos; a proibição de comunicação dos outros colegas com a vítima; a determinação de realização do trabalho em cubículo; a difamação do trabalhador ou a zombaria com o objetivo de denegrir a imagem; o tratamento injurioso pelo superior; a ociosidade forçada; a modificação das tarefas; o desvio de correspondência; a designação para realização de tarefas inferiores à competência ou grau de escolaridade da vítima.¹³

Há ainda o assédio sexual, que é uma forma própria de terror, ainda que se constitua em um passo a mais na perseguição moral. No assédio sexual, o agressor não admite uma negativa e se essa ocorre a vítima passa a ser alvo de humilhações e agressões. As categorias de assédio sexual, consoante Marie France Hirigoyen, seriam o assédio de gênero, o comportamento sedutor, a atenção sexual não desejada, a imposição sexual e a ofensiva sexual.

Não obstante o assédio sexual possa ser praticado por ambos os sexos, as mulheres ainda são as maiores vítimas. O assédio sexual vem sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que são vítimas as mulheres no local de trabalho.¹⁴

É preciso, todavia, definir o que é e o que não é assédio moral. A psicanalista Marie France Hirigoyen¹⁵ discorre a respeito das situações que podem parecer, mas não se configuram, de fato, como assédio moral.

Dentre elas situa-se o estresse, que é distinto do assédio moral, pois se caracteriza pela sobrecarga e más condições de trabalho, sem a humilhação e a falta de respeito que estão presentes no assédio moral, e cujas consequências são muito mais danosas. No estresse não há intencionalidade maldosa e, por isso, é de mais fácil recuperação, bastando para tanto a

melhoria das condições de trabalho e o repouso reparador.

O conflito também não pode ser confundido com o assédio moral. A impossibilidade de se estabelecer um conflito é que caracteriza o assédio moral. O conflito é agente de mudança, fonte de renovação e reorganização, ao contrário do assédio moral, que causa a degradação do ambiente de trabalho e em especial da vítima da manipulação perversa.

A gestão por injúria, ainda que danosa aos trabalhadores, pois praticada por pressão e violência, não é igual ao assédio, pois este pressupõe procedimentos velados, que causam muito mais dano, porque impedem a defesa da vítima.

Em todos os casos existe a responsabilidade do empregador, seja por fomentar o assédio, adotando procedimentos que são incompatíveis com o respeito à dignidade do ser humano, seja por omissão, não atribuindo relevância aos procedimentos utilizados pelos superiores para dirigir os subordinados ou ignorando completamente eventuais conflitos entre colegas, porque não tem correlação direta com a produtividade e o lucro.

4. As consequências do assédio moral e a responsabilidade do empregador

O terror psicológico resulta em graves consequências à saúde do trabalhador, justamente em razão do grau de perversidade que lhe é peculiar.

Como discorre a psicanalista Marie-France Hirigoyen, quando o assédio é recente ainda há uma possibilidade de reação. Os sintomas, no início, são parecidos com os do estresse, ou seja, cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, ou dores na coluna. Nesse estágio a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada do agente agressor, ou se este – o que não é comum – desculpar-se perante a vítima.

Se o assédio se prolonga ou se intensifica, aparece um quadro de depressão. A vítima apresenta apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e desinteresse por seus próprios valores. O risco de suicídio, nessa etapa, é grave.

Em muitos casos, de outra parte, são identificados distúrbios psicossomáticos, de crescimento muito rápido e de forma bastante grave, tais como emagrecimentos intensos ou aumento de peso muito rápido (de quinze a vinte quilos em poucos meses), distúrbios digestivos (gastrite, úlcera), distúrbios hormonais (menstruais, de tireóide), crises de hipertensão não-controláveis, mesmo com uso de medicamentos, indisposições, vertigens, doenças de pele.

Após vários meses de assédio moral, os sintomas se transformam em claro distúrbio psíquico. A vítima

mantém uma cicatriz psicológica que a torna frágil e as sequelas persistem mesmo afastada a causa do assédio moral. O assédio moral constitui sem sombra de dúvida um traumatismo, sendo que os casos mais graves são justamente aqueles em que a pessoa se vê isolada de todos. Formam-se então as neuroses traumáticas e em casos mais raros até mesmo as psicoses traumáticas.

A gravidade das sequelas do assédio decorre principalmente da forma como é produzido, ou seja, com manobras perversas e sutis, de modo que muitas vezes a vítima não merece crédito quanto a suas queixas e é tida por desequilibrada pelos colegas e até mesmo pela família, o que causa maior dificuldade de superação do trauma.

Além das sequelas causadas ao trabalhador, o assédio ainda é danoso à própria organização empresarial, porque ao contrário de desencadear maior eficácia no trabalho, produz redução da capacidade laboral dos trabalhadores, assim como resulta em inúmeras licenças e faltas ao trabalho em razão dos distúrbios físicos e psíquicos que acarreta.

O assédio moral também é prejudicial ao Estado, pelo alto custo com relação às licenças para tratamento de saúde que devem ser arcadas pela Previdência Social, em decorrência dos distúrbios provocados pelo terror psicológico no trabalho.¹⁶

O assédio se configura como ofensa à dignidade do trabalhador e enseja, por isso, reparação por dano moral, quando configurada a responsabilidade do empregador, seja por ação ou omissão, produzindo ambiente de trabalho capaz de desencadear tais atitudes ou não tomando providências quando verificada a ocorrência do terror psicológico, ainda que praticado entre colegas de trabalho.

A reparação por dano moral tem fundamento no disposto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal,¹⁷ que preserva a liberdade, a intimidade, a honra e a vida privada das pessoas, assim como no art. 927 do atual Código Civil,¹⁸ considerando que o assédio assume características de ato ilícito, de modo que o prejuízo causado deve ser reparado por quem o causou.

A prevenção do assédio moral, com a adoção de métodos que tornem mais sadio e humano o ambiente de trabalho, eliminando as possíveis causas que desencadeiam o terror psicológico no trabalho, assim como a adoção de medidas efetivas que façam cessar o assédio, tão logo ele dê seus primeiros sinais na empresa, são encargo do empregador, a quem incumbe a direção do empreendimento econômico, e parecem ser as melhores soluções para evitar as graves consequências trazidas por esta espécie de violência psicológica.



Referências bibliográficas

ANDRADE, José Carlos Vieira. Os direitos, liberdades e garantias no âmbito das relações entre particulares. (Texto que corresponde ao Capítulo VII da obra Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2001). In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: Editora LTR, 1997.

_____. *Dano Moral na Justiça do Trabalho*. Trabalho e Doutrina Revista Jurídica Trimestral, n. 16, 1998.

BRASIL. *Código Civil*. (1916) Organização de Textos, notas remissivas e índices de Juarez de Oliveira. 3ª edição: Saraiva, 1988.

BRASIL. *Código Civil* (2002). *Código Civil e Constituição Federal*, 57ª edição. São Paulo, Saraiva, 2006.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. (1943), 33ª edição. São Paulo, Ltr Editora, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 37ª edição. Atualizada até a Emenda Constitucional n. 48 de 10 de agosto de 2005. São Paulo, Saraiva, 2004.

CANARIS, Claus Wilhelm. *A influência dos direitos fundamentais sobre o direito privado na Alemanha*. (Tradução de Peter Naumann) In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e Seqüela*. São Paulo: Editora LTR, 1997.

COSTA, JUDITH MARTINS. Os direitos fundamentais e a opção culturalista do novo Código Civil. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GEDIEL José Antonio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo. LTR Editora, 2005.

HÄBERLE, Peter. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet e Pedro Scherer de Mello Aleixo. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.

_____. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.

MAURER, Beatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana...ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. Tradução de Rita Dostal Zanini. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

_____. *As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível*. In: _____. *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

_____. *Direitos Fundamentais e Direito Privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais*. In: _____. *A Constituição Concretizada. Construindo pontes entre o público e o privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

_____. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreiro da. *A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTR, 2004.

UBILLOS, Juan Maria Bilbao. ¿En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales?. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

Notas

¹ SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: _____. *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 13 e 14.

² MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 117.

³ GEDIEL. José Antonio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 156 e 160.

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 65.

⁵ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo. LTR Editora, 2005, p. 25.

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.

⁷ Idem. *Assédio Moral. A violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 68 e 69.

⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 89 e 90.

⁹ Idem. *Ibidem*, p. 98.

¹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 208.

¹¹ Idem. *Assédio Moral. A violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p.76.

¹² HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 76-86-passim.

¹³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreiro da. *A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTR, 2004, p. 101.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Dano Moral na Justiça do Trabalho*. Trabalho e Doutrina Revista Jurídica Trimestral, n. 16, 1998, p. 59.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 19-36-passim.

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p.160-183-passim.

¹⁷ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 37ª edição. Atualizada até a Emenda Constitucional n. 48 de 10 de agosto de 2005. São Paulo, Saraiva, 2004.

¹⁸ BRASIL. Código Civil (2002). *Código Civil e Constituição Federal*, 57ª edição. São Paulo, Saraiva, 2006.